

Työterveysneuvotteluun valmistautuminen

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Työterveysneuvottelut – tai kolmikantaneuvottelut kuten niissä toisissa organisaatioissa kutsutaan – ovat kaikille keskusteluun osallistujille haastava ja toisinaan jopa jännittävä tilaisuus. Työntekijä saattaa kokea epävarmuutta siitä, millä tavalla hänen terveydestään tullaan puhumaan ja mihin ratkaisuihin keskustelu hänen kohdallaan voi johtaa. Esimies saattaa olla ensimmäistä kertaa vastaavassa keskustelussa mukana ja kokea suurta epätietoisuutta siitä, mistä asioista hän voi keskustella ja mistä ei.</p> <p>Työterveyshuollon rooli ulkopuolisena asiantuntijana näissä keskusteluissa lienee selkein, mutta heille tarjotaan usein suurempaa vastuuta työtä koskevasta päätöksenteosta kuin mikä on mahdollista.</p>
<p>KUVAUS Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Työterveysneuvotteluihin kannattaa panostaa ja valmistautua. Organisaatioon kannattaa luoda käytäntö, jossa kuvataan koko varhaisen tuen toimintamalli, työterveysneuvottelu osana sitä sekä tarjotaan jokaiselle työterveysneuvottelun osallistujalle konkreettiset askeleet, joiden avulla hän voi valmistautua neuvotteluun. Mitä konkreettisemmin työterveysneuvotteluun valmistautumisen askeleet voidaan kuvata, sen helpompi niitä on seurata.</p>
<p>PERUSTELUT Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Valmistautuminen ja läpinäkyvyys poistavat epäluuloa ja lieventävät keskusteluun liittyviä pelkoja. Näin vapautuu tilaa varsinaiselle asialle: työstä ja sen puitteissa tarvittavista ratkaisuista puhumiselle. Tieto siitä, missä keskustelun rajat kulkevat sekä ymmärrys</p>

	itse kunkin keskusteluun osallistujan roolista selkeyttävät tilannetta.
KÄYTTÄJÄT Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?	Käytäntöä luodessa organisaation HR ja johto, käytännön toteutuksessa sekä esimiehet, HR, johto ja työntekijät. Työterveyshuollon osalta on sovittava käytännöistä sekä työterveyslääkäriin että työterveyshoitajan kanssa.
EDELLYTYKSET Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?	Käytäntö on ymmärrettävästi kuvattu ja esitetyt asiat on realistisesti toteutettavissa. Luoden käytännön mukaisesta toiminnasta on äärimmäisen tärkeää pitää kiinni ja ajoittain myös arvioida toiminnan onnistumista. Käytännöstä on ehdottomasti sovittava työterveyshuollon kanssa, jotta viesti henkilöstölle pysyy yhtenäisenä.
HAASTEET Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?	Luotu toimintamalli saattaa osoittautua käytännössä hankalaksi toteuttaa, jolloin tarvitaan toiminnan jatkuvaa arviointia. Käytännöstä on erityisesti käyttöönottovaiheessa viestittävä selkeästi ja tarjottava esimiehille riittävästi koulutusta tai muutoin varmistettava heidän valmiutensa hoitaa oma roolinsa keskusteluissa.
SOVELTUVUUS Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?	Ei rajoituksia.
KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?	Kehittämistyössä luotiin askelittain etenevä toimintamalli sekä varhaisen tuen käytännöstä että työterveysneuvotteluun valmistautumisesta yhteistyössä organisaation ja työterveyshuollon kanssa. Käytäntö otettiin organisaatiossa käyttöön, ja esimiehille järjestettiin asiasta koulutusta. Toimintamallin kuvaaminen johti myös organisaation

	intranetin henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiseen liittyvän osion uudelleen järjestämiseen.
JATKOKEHITTÄMINEN Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?	Jatkuva arviointi mahdollistaa kehittämisen, käytännössä tulee arvioida saavutetaanko toimintamallin kautta sille asetetut tavoitteet.